

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op h-grond onder toekenning transitievergoeding. Er is in feite sprake van een inhoudsloze arbeidsovereenkomst, nu coffeeshop (werkgever) gesloten wordt gehouden en werknemer (tegen wie een strafzaak loopt) geen werkzaamheden meer verricht.*Feiten*

Werknemer is sinds 15 september 2016 in dienst bij werkgever, een coffeeshop. Eind 2018 waren partijen met elkaar in gesprek over de mogelijke overname van de coffeeshop door werknemer. In december 2018 is werknemer in voorlopige hechtenis genomen, nadat in zijn woning een vuurwapen met munitie en grote hoeveelheden softdrugs en contant geld waren aangetroffen door de politie. Begin januari 2019 is werknemer uit voorlopige hechtenis geschorst en heeft hij zijn werkzaamheden bij werkgever hervat. In augustus 2019 heeft werkgever besloten de coffeeshop tijdelijk te sluiten. Vanaf 13 augustus 2019 is werknemer door werkgever vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. Op 19 mei 2020 heeft werkgever aangifte bij de politie gedaan. Werknemer, tevens een neef van werkgever, zou hem bedreigd hebben en hebben aangegeven dat hij niet wil dat werkgever de coffeeshop doorverkoopt aan een ander dan werknemer. Werknemer heeft volgens het proces-verbaal gedreigd de coffeeshop op te blazen en werkgever en de nieuwe eigenaar 'op te ruimen'. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden.

*Oordeel**Ontbinding (h-grond)*

De kantonrechter oordeelt dat vaststaat dat werknemer vanaf 13 augustus 2019 geen werkzaamheden meer voor werkgever heeft verricht. Als onweersproken staat ook vast dat werkgever sinds de sluiting van de coffeeshop daaruit geen inkomsten meer ontvangt. Werknemer is vrijgesteld van werkzaamheden en heeft gewacht op de oproep van werkgever om weer te komen werken. Op de vraag van de kantonrechter of werknemer sinds 13 augustus 2019 contact heeft gehad met werkgever, die eveneens zijn oom is, heeft werknemer ontkennend geantwoord. Het is de kantonrechter tijdens de zitting opgevallen dat partijen zich vijandig tegenover elkaar opstellen. De achtergrond daarvan, de stand van zaken rondom de strafzaak tegen werknemer en de reden van sluiting van de coffeeshop blijven onduidelijk, ondanks de vragen die de kantonrechter dienaangaande heeft gesteld. In feite is hier naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een inhoudsloze arbeidsovereenkomst. Werknemer verricht sinds medio augustus 2019 geen werkzaamheden meer voor werkgever, al heeft hij

(tot 1 april 2020) wel loon ontvangen. Daarbij wordt de coffeeshop gesloten gehouden, volgens werkgever vanwege de strafzaak die tegen werknemer loopt. Werkgever wil de coffeeshop verkopen, maar stelt dat dat niet mogelijk is zolang de arbeidsovereenkomst van werknemer niet is ontbonden, omdat het risico bestaat dat de gemeente de exploitatievergunning van de coffeeshop intrekt wegens schijn van betrokkenheid bij criminele activiteiten. Het is (vooralsnog) niet duidelijk hoe het zit met de betrokkenheid van werknemer bij de strafzaak. Door deze factoren die met elkaar samenhangen en elkaar beïnvloeden, houden partijen elkaar gevangen in een net van onmogelijkheden. Gelet op het voorgaande, en het niet in de rede liggen van herplaatsing, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden op de h-grond.

Vergoedingen en achterstallig loon

De kantonrechter ziet geen aanleiding aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever is niet gebleken. Werkgever wordt wel veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding ter hoogte van € 3.941,82 bruto. Niet in geschil is dat werkgever het loon over de maanden april en mei 2020 niet heeft betaald. Ter zitting heeft werkgever verklaard dat hij het loon niet meer kon betalen, omdat hij sinds augustus 2019 geen inkomsten uit de onderneming heeft en dat hij niet langer gebruik kon maken van de leningen waaruit hij het loon van de werknemer tot april 2020 betaalde. Volgens werkgever valt de sluiting van de coffeeshop en het omzetverlies uitsluitend te wijten aan werknemer. Dit standpunt volgt de kantonrechter niet. Nog daargelaten dat (vooralsnog) niet duidelijk is hoe het zit met de betrokkenheid van werknemer bij de strafzaak, heeft een werknemer recht op loondoorbetaling zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. Het verzoek van werknemer om werkgever te veroordelen tot betaling van het achterstallig loon over de maanden april en mei 2020 wordt dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:4920

Zaaknummer: 8363472 \ AO VERZ 20-35

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: K.R. Stephan en M. Aygün

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub h BW en 7:671b BW